

SOÓS NÉ CSIKÓS SZILVIA

A csoportos létszámcsökkentés szabályozása

Bevezetés

A csoportos létszámcsökkentés a munkáltató reakciója a környezet valamely tényezőjének megváltozására. Köztudott, hogy a környezet a vállalattól függetlenül változik. A vállalat létérdeke, hogy e (pl. technológiai, gazdasági, társadalmi) változásokat figyelje és – aktív vagy passzív módon¹ – reagáljon rájuk. A reagálás minősége és gyakorisága² alapján a vállalat számos olyan átalakulást érhet meg, amely szükségessé teheti belső struktúrája átalakítását, beleértve az emberi erőforrások növelését (felvétel), vagy csökkentését (leépítés). A változásoknak és változtatásoknak tehát komoly következményei lehetnek az emberi erőforrásokra, így ezek során, a vállalat érdekeinek figyelembe vétele mellett, nem lehet figyelmen kívül hagyni a munkavállalói érdekeket sem. A változások járhatnak pozitív vagy negatív következményekkel a munkavállalók tekintetében, hiszen lehetőséget teremthetnek a fejlődésre, az élet- és munkakörülmények javulására, azonban a változásoknak jelentős „emberi ára” is lehet. A munkavállaló meglehetősen kiszolgáltatott helyzetbe kerülhet a csoportos létszámcsökkentés folyamán. A csoportos leépítésre vonatkozó szabályok elsősorban a munkavállalók védelme érdekében, különböző kötelezettségeket rónak a munkáltatóra, amelyek révén ellenőrizhető a csoportos létszámcsökkentés folyamata.

A csoportos létszámcsökkentés napjaink aktuális, számos munkáltatót és munkavállalót érintő problémája. Éppen ezért, különösen fontos, hogy ismét a szakmai érdeklődés középpontjába kerüljenek olyan, a leépítések szabályozására vonatkozó lényeges alapkérdések, hogy egyrészt, az egyes foglalkoztatási jogviszonyok csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó rendelkezései miatt, és

¹ A külső és belső környezeti tényezők változásaira való reagálás minősége lehet aktív vagy passzív. Az aktív vagy „megelőző” reagálás azt jelenti, hogy a vállalat látja a várható változásokat és még ezek bekövetkezése előtt reagál, lépéselőnyhöz jutva ezáltal. Passzív reagálás alkalmazása esetén a környezet változásaihoz igazítják (utólag) a szervezeti változásokat.

² A vállalatnak el kell döntenie, hogy adott időben mire reagál (és hogyan) és mire nem.

milyen mértékben térnek el egymástól a részletszabályok tekintetében. Ezen eltérések járnak-e előnyökkel, illetőleg hátrányokkal egyik vagy másik foglalkoztatási jogviszony munkavállalóra nézve. Másrészt, – amely problémakör még az előző kérdéskörnél is lényegesebb –, hogy a csoportos létszámleépítés hazai szabályai – bár azok teljesen megfelelnek az EU követelményeinek – miért hagynak lehetőséget még ma is a kijátszásukra.

A tanulmány a fenti kérdésekkel foglalkozik, azáltal, hogy részletesen elemzi és összeveti a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályokat, érintve a létszámleépítésekkel kapcsolatban alkalmazott joggyakorlatot, illetve ezen túlmenően felveti a szabályozás hiányosságait.

A vizsgálat tárgya és célja tehát nem az, hogy statisztikai adatokat és elemzést nyújtson az elmúlt évek hazai létszámleépítéseiről, vagy a csoportos létszámcsökkentések gyakorlati alkalmazásáról, hanem elsősorban a jogi intézményrendszer elemzésére helyezte a hangsúlyt, anélkül azonban, hogy részletesen tárgyalná az egyes országok csoportos létszámcsökkentésére vonatkozó nemzeti szabályozását.

Formai szempontból a dolgozat két fő részre tagolható. Az első rész a csoportos létszámcsökkentés általános kérdéseivel foglalkozik. Ennek keretében, definiálja, miközben egyben elhatárolja a csoportos létszámcsökkentés fogalmát a különböző leépítési formáktól, majd ezt követően a dolgozat rátér a csoportos létszámcsökkentés alanyai körének meghatározására. A második részben a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok elemzése, továbbá a csoportos létszámcsökkentés következményeit enyhítő eszközök bemutatása történik, s ezt végül a hazai szabályozás – álláspontunk szerinti – hiányosságainak tárgyalása követi.

I. A csoportos létszámcsökkentés általános kérdései

1. A csoportos létszámcsökkentés fogalmának meghatározása és néhány elhatárolási kérdés

Mielőtt rátérnénk a csoportos létszámcsökkentés fogalmának meghatározására, előre kell bocsátanunk, hogy a szervezet létszámának visszafejlesztésének számos módja létezik. E módszerek közötti különbségtétel azért is lényeges, mert nem minden leépítés minősül csoportos létszámcsökkentésnek és ennek következtében eltérő jogkövetkezmények hárulnak mind a munkáltatóra, mind a munkaerőpiacra kerülő munkavállalóra a leépítési módok különböző eseteiben. A megfelelő leépítési mód megválasztása, azon tényezőktől függ elsősorban, hogy milyen okok miatt kerül sor leépítésre és mekkora a létszámfelesleg a vállalatnál. A szervezet a jövőbeli céljai eléréséhez viszonyítva határozza meg a szükséges létszámigényt, majd a rendelkezésre álló emberi kapacitás mértékétől függően választja meg létszámtöbblet esetén a kívánatos létszám eléréséhez

vezető létszámleépítési megoldást. E megoldások különböző költségigényűek és egyre fájdalmasabbak mind a vállalat, mind az egyes munkavállalók (akár a távozók, akár a maradók) számára.

A létszám-többlet megszüntetése történhet a csoportos létszámcsökkentésen kívüli módszerek alkalmazásával, amennyiben a cég nem kíván nagyobb számú munkavállalótól megválni. Ennek legegyszerűbb formája, hogy nem pótolja a *természetes fogyás* következtében bekövetkező munkaerő veszteséget. A munkáltató *felvételi zárlatot* (létszámstopot) rendel el, és ezzel párhuzamosan nem tölti fel a különböző okok miatt (pl. nyugdíjba vonulás, halálozás, gyermekvállalás, felmondás a munkavállaló részéről, a határozott idejű szerződések lejártát követően azok meg nem hosszabbítása,) megüresedő álláshelyeket. A természetes fogyás döntően annak függvénye, hogy a cégnél alkalmazott munkavállalók milyen nem- és korösszetételűek, mennyire mobilak, és a munkáltató meddig és milyen munkavállalói körre vonatkozóan érvényesíti a felvételi zárlatot.

Az ún. *önkéntes távozást ösztönző programok* alkalmazása megelőzheti a csoportos létszámcsökkentést. A program alkalmazásától a vállalat vezetése azt várja, hogy a létszámleépítésről hozott döntést követően az érintett (megcélzott) munkavállalók egy része nem várja meg a csoportos létszámcsökkentést, hanem a munkáltató által felajánlott többletjuttatások fejében (pl. önkéntes kilépési prémium), még a létszámcsökkentés előtt, a munkaviszonyukat rendes felmondással vagy közös megegyezéssel megszüntetik. A program alkalmazása óvatosságot, körültekintést és következetességet igényel, ugyanis előre pontosan nem lehet tudni, hogy a létszámcsökkentés bejelentése mely munkavállalói csoportok mozgását fogja beindítani. Elképzelhető ugyanis, hogy éppen azon szakemberek jelentik be távozási szándékukat, akiket a létszámcsökkentés eredetileg nem is érintett volna.

A *csoportos létszámcsökkentés* a munkaviszony megszüntetésének sajátos esete. Célirányos beavatkozás a szervezet létszámának visszafejlesztésében. Leggyakoribb formája a munkáltató által közölt rendes felmondás, de a csoportos létszámcsökkentés – később részletezett – létszámadataiba bele kell számítani a munkaviszony megszüntetésének egyéb formáit is (pl. közös megegyezés). Csoportos létszámcsökkentésre kizárólag a munkáltató működésével összefüggő ok miatt kerülhet sor. Tehát a munkavállaló személyére visszavezethető ok semmiképpen nem szolgálhat a csoportos létszámcsökkentés alapjául, már csak azért sem, mert ez utóbbi esetben a munkavállaló maga okolható elküldéséért. Csoportos létszámcsökkentésen, tehát olyan munkaviszony megszüntetéseket értünk, amikor a leépítések a munkáltató működésével összefüggő ok miatt kerül sor, és a leépített munkavállalók száma, a jogszabályban meghatározott időintervallumon belül eléri a törvényben meghatározott létszámhatárt. Hazánkban a Munka törvénykönyve szerint csoportos létszámcsökkentésnek az minősül, ha a munkáltató a döntést megelőző féléves átlagos statisztikai létszáma szerint:

- húsznál több és száznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább tíz,
- száz vagy annál több, de háromszáznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a munkavállalók tíz százaléka,
- háromszáz vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább harminc munkavállaló munkaviszonyát kívánja harminc napos időszakon belül a működésével összefüggő ok miatt megszüntetni.

2. A csoportos létszámcsökkentés alanyai

A csoportos létszámcsökkentés alanya a csoportos létszámcsökkentést alkalmazó, *munkáltató*, illetve a munkáltatóval munkaviszonyban álló és a csoportos létszámcsökkentés keretében a leépítéssel érintett *munkavállaló*.

2.1. A munkáltató

A munkáltató az a *másik fél*, akinek a részére a munkaviszony keretében a munkavégzés történik.³ Bárki lehet munkáltató, aki jogképes, tehát akinek a polgári jog szabályai szerint jogai és kötelezettségei lehetnek. A munkáltató lehet természetes személy vállalkozó, bármely jogi személy (gazdasági társaság, társadalmi vagy politikai szervezet, köztestület, költségvetési szerv, közhatalmi vagy közigazgatási szerv), vagy jogi személyiséggel nem rendelkező társaság.

A csoportos létszámcsökkentés szükségességéről, szándékáról és végrehajtásáról szóló végső döntést a munkáltató hozza meg, azonban a csoportos létszámcsökkentés szabályait, eljárását és a leépítés során a munkáltatót terhelő kötelezettségeket a munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény, a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény, a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény határozza meg.⁴

A csoportos létszámcsökkentés közvetlen végrehajtása, vagyis annak eldöntése és kivitelezése azonban, hogy mely szervezeti egységekből, kik és milyen ütemezéssel távozzanak rendszerint nem a munkáltatónak, hanem – a helyi szokásoktól függően – az emberi erőforrás menedzsment, illetve az egységek vezetőinek a feladata. Eleve a szervezet létszámának kérdése az emberi erőforrás menedzsment egyik alrendszerének, a munkaerő-tervezés vagy más néven a létszámterv részét képezi. A *létszámterv* célja, hogy biztosítsa kellő időben, a hatékonyságot és a termelékenységet is figyelembe véve, a vállalat feladatainak ellátásához szükséges megfelelő számú, tudású, és motiváltságú munkaerőt.

³ LEHOCZKY NÉ KOLLONAY CSILLA (szerk.): *A magyar munkajog I.* Kulturtrade Kiadó. Budapest, 1997. 81. p.

⁴ A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok elemzését és a munkáltatóra háruló kötelezettségek teljesítését a tanulmány II. része tárgyalja részletesen.

Magában foglalja a munkaerő-kereslet előrejelzését⁵, a munkaerő-kínálat előrejelzését⁶, és akciótervek kidolgozását az eltérések megszüntetésére. A létszám-igénytől függően kerülhet tehát sor felvételre vagy leépítésre.

Amennyiben megszületett a csoportos létszámcsökkentésről szóló munkáltatói döntés, annak eldöntése következik, hogy kik és milyen időbeli ütemezéssel távozzanak a munkahelyről. Fontos ügyelni arra, hogy a munkáltató a lehető legkisebb mértékűre csökkentse a munkavállalókat érintő kedvezőtlen hatásokat, hátrányokat, és előzze meg az érdeksérelemmel járó konfliktusokat.

A csoportos létszámleépítés folyamatának átláthatósága kedvéért – főleg, ha nagyobb létszámú munkavállalótól kénytelen megválni a vállalat – célszerű leépítési tervet készíteni. Ez igen komoly kalkulációs- és szervezőmunkát jelent a közreműködők számára. A *leépítési terv* keretében a következő tényezők kerülhetnek kidolgozásra:

- Meg kell határozni, hogy a létszámcsökkentés mely területi egységre, egységekre terjedjen ki, azaz *fókuszált* (egyetlen szervezeti egységből történik a leépítés), vagy *terített* (több vagy valamennyi szervezeti egységet érint a csoportos létszámcsökkentés) leépítést alkalmaznak.
- A szervezeti egységekben a leépítendő munkavállalók létszámának meghatározása hogyan történik: kvóta szerint, egyenletesen, vagy súlyozott kvóták szerinti leépítést alkalmaznak (tehát annak eldöntéséről van szó, hogy minden szervezeti egység létszáma azonos százalékkal csökkenjen, vagy a különböző létszámú egységek azonos fővel csökkentsék a létszámukat).
- A csoportos létszámcsökkentés időbeli elosztásának meghatározása (egy előre meghatározott időpontban napon egyszerre; eltérő időpontokban; előre meghatározott időintervallumon belül folyamatosan vagy szakaszosan).
- A leépítendők kiválasztása egylépcsős vagy több lépcsős lesz. Ez utóbbi esetben sor kerülhet minőségi cserére, belső átcsoportosításokra.

A leépítendő munkavállalók kiválasztásának szempontjait hazánkban jogszabály nem határozza meg. Az ILO 166. számú, *a munkaviszonynak a munkáltató kezdeményezésére történő megszüntetéséről* (1982) szóló ajánlása rögzíti az elbocsátásokra való kiválasztás szempontjaira vonatkozó javaslatát. E szerint, a munkáltató azoknak a munkavállalóknak a kiválasztását, akiknek a munkavi-

⁵ A munkaerő-kereslet előrejelzése során annak becslése történik, hogy mennyi alkalmazottra lesz szüksége a tervidőszakra vonatkozóan a vállalatnak.

⁶ Munkaerő szükséglet esetén a vállalat a hiányzó munkaerőt belső és/vagy külső munkaerőforrásból pótolhatja. A *belső munkaerőforrás* a vállalat alkalmazásában álló munkavállalók teljes köre. Ez tovább szűkíthető azon alkalmazottakra, akiket a cég hosszabb távon meg akar tartani.

Amennyiben a belső munkaerőforrásból nem biztosítható a szükséges munkaerő, a vállalatok munkaerő igényeiket a külső munkaerőforrásból szerzik be. A *külső munkaerőforrás* a munkaerőpiacon rendelkezésre álló munkaerő, amely a szervezet számára a munkaerőigény kielégítésének fontos potenciális forrását jelenti.

szonyát gazdasági, technológiai, szerkezeti, vagy hasonló okokból meg kell szüntetni, olyan, lehetőleg előzetesen megállapított szempontok szerint hajtsa végre, amelyek megfelelően figyelembe veszik mind a vállalat, intézmény vagy szolgálat, mind pedig a munkavállalók érdekeit.

A szelekciós szempontokban a munkáltató és a szakszervezet – a csoportos létszámcsökkentés bekövetkezésének esetére, előre – kollektív szerződésben, vagy a csoportos létszámcsökkentésről való konzultációs kötelezettség teljesítése során a munkavállalók képviselőivel kötött megállapodás keretében meg egyezhet. A szelekciós mechanizmus rögzítése több előnnyel is jár. Egyrészt, lehetővé teszi az objektív kritériumok alkalmazását a leépítés során, másrészt „biztonságot” nyújt a munkavállalóknak azáltal, hogy a leépítési szempontok megismerését követően, előre tisztában lehetnek azzal, hogy egy esetleges létszámcsökkentés esetén számíthatnak-e a leépítésre. Amennyiben nincs a vállalatnál kollektív szerződés, vagy abban a felek nem rendezik a kiválasztás szempontjait, akkor is fontos, hogy objektív kritériumokat alkalmazzanak annak eldöntése során, hogy mely munkavállalóknak, és milyen sorrendben kell távozniuk a leépítés folyamán.

A kritériumok objektivitása azért is fontos, hogy biztosítható legyen, hogy a döntés nem igazságtalan módon történt. A leggyakoribb objektív kritériumok közé tartozik a munkaviszony hossza, vagyis az adott munkáltatónál töltött idő (pl. aki utoljára jött a céghez, annak kell elsőnek távoznia); a gyakorlat, a képzettség, a végzettség szükségessége. Amennyiben az értékelő által befolyásolható (szubjektív) szempontokat is követni kell (pl. munkaértékelés, teljesítményértékelés alapján kell döntenie) az értékelés módszereinek pontos és részletes rögzítésével kell lehetőség szerint korlátozni a tényleges szubjektivitást.⁷

2.2. A munkavállaló

A csoportos létszámcsökkentés másik alanya a munkavállaló, a közalkalmazott, a köztisztviselő, továbbá a hivatásos és szerződéses katona, amennyiben munkaviszonyát a munkáltató működésével összefüggő ok következtében szüntetik meg, és a leépítettek létszáma a munkáltatónál eléri a törvényben meghatározott limitet. A munkavállaló tehát csupán passzív alanya, elszenvedője a csoportos létszámcsökkentésnek.

A csoportos létszámcsökkentés szempontjából figyelembe kell venni azon munkavállalókat, akiknek a munkaviszonya munkáltatói rendes felmondással, (a munkáltató által kezdeményezett) közös megegyezéssel és akiknek a határozott idejű munkaviszonyát a határozott időtartam megszűnése előtt szüntette meg a munkáltató a működésével összefüggő ok miatt. Azonban, a csoportos

⁷ LADÓ MÁRIA – TÓTH FERENC: *Tömeges létszámleépítés (Elvek, utak, intézmények)*. Felsőfokú szaktanfolyami jegyzet. Budapest, 1991. 26. p.

létszámcsoökkentés szempontjából a munkaviszonynak/közalkalmazotti jogviszonynak a határozott idő lejártával való megszűnése nem vehető figyelembe.

Amennyiben a munkavállaló munkaviszonya a munkáltató rendes felmondása vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg a munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha a munkaviszonya a munkáltatónál a törvényben meghatározott időtartamban fennállt [Mt. 95. § (3)], kivéve, ha munkavállaló legkésőbb a munkaviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül.

II. A csoportos létszámcsoökkentés szabályozása

1. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet csoportos létszámcsoökkentéssel kapcsolatos egyezménye és ajánlása

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet kizárólag a csoportos létszámcsoökkentéssel foglalkozó egyezményt vagy ajánlást nem dolgozott ki. A csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó feltételeket a 158. számú, *a munkaviszonynak a munkáltató kezdeményezésére történő megszüntetéséről* (1982) szóló egyezmény részeként szabályozza. Az egyezmény a harmadik részben, kiegészítő rendelkezésekkel rögzíti a munkaviszonynak, a gazdasági, technológiai, szerkezeti vagy hasonló okokból történő megszüntetésére vonatkozó szabályait. A 13. cikkben rendelkezik a munkáltatót a munkavállalók képviselői irányába terhelő *konzultációs kötelezettségről*. Ennek kertében a munkaadónak kellő időben el kell látnia az érintett munkavállalók képviselőit megfelelő információkkal, ideértve a tervezett elbocsátások indokait, a valószínűleg érintett munkavállalók számát és kategóriáit, és azt az időtartamot, amelynek során valószínűleg az elbocsátásokat végre akarja hajtani. A munkaadónak, amilyen hamar csak lehet, lehetőséget kell adnia konzultációra az érintett munkavállalók képviselőinek, összhangban a nemzeti joggal és gyakorlattal, a munkaviszony megszüntetésének megakadályozására vagy csökkentésére irányuló intézkedésekkel kapcsolatban. A munkáltatónak konzultálnia kell azokról az intézkedésekről is, amelyekkel csökkenti lehet a munkaviszony megszüntetésének kedvezőtlen hatását az érintett munkavállalókra.

A 14. cikk határozza meg a munkáltató *értesítési kötelezettségét* az illetékes hatóságok irányába. Vagyis, amikor a munkáltató gazdasági, technológiai, szerkezeti vagy hasonló okból munkaviszony-megszüntetéseket tervez, a lehető legkorábban értesítenie kell erről a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban az illetékes hatóságot. Meg kell adnia a szükséges információt, ideértve az elbocsátások okait, a valószínűleg érintett munkavállalók számát és kategóriáit, és arról az időtartamról szóló írásbeli dokumentumot, amelyben az elbocsátásokat foganatosítani kívánja. A nemzeti jogszabályok e rendelkezés alkalmazását azokra az esetekre korlátozhatják, amikor azon munkavállalók száma, akiknek a munkaviszonyának megszüntetését tervezik, az összes munkaerőn belül elér egy

meghatározott százalékot. A munkaadó a munkaviszony megszüntetéséről szóló, az illetékes hatóság értesítését az elbocsátások fogantatását megelőzően, egy minimális időtartamon belül köteles megtenni. Ezt az időtartamot a nemzeti jogszabályok határozzák meg.

Az előzőekben részletezett egyezményt, a 166. számú, *a munkaviszonynak a munkáltató kezdeményezésére történő megszüntetéséről (1982)* szóló ajánlás egészíti ki, amely szintén a csoportos létszámleépítések vonatkozásában is tartalmaz rendelkezéseket. Az ajánlás lényeges része – azon kívül természetesen, hogy a gazdasági, technológiai, szerkezeti vagy hasonló okból történő elbocsátások lehetőség szerinti elkerülését, illetve csökkentését javasolja –, megfontolásra ajánlja az újraalkalmazás, avagy az *ideiglenes leépítés* eszközének alkalmazását. Azokat a munkavállalókat tehát, akiknek munkaviszonyát gazdasági, technológiai, szerkezeti vagy hasonló okból szüntették meg, a hozzájuk hasonló képzettségű munkavállalókkal szemben bizonyos előnyben kell részesíteni az újrafelvételnél, amennyiben az eltávozásuknál számított bizonyos határidőn belül kifejezték újraalkalmazásuk iránti kívánságukat. Az újraalkalmazásra vonatkozó ilyen elsőbbséget meghatározott időtartamra lehet korlátozni.

Az elbocsátások hatásának enyhítésére az ajánlás előírja, hogy az illetékes nemzeti hatóság intézkedésekkel segítse elő, szükség esetén képzés és átképzés biztosításával az érintett munkavállalók megfelelő másik munkahelyre történő mielőbbi áthelyezését.

2. A csoportos létszámleépítésről szóló irányelvek

Közvetlenül a tömeges létszámcsökkentésekről három irányelv rendelkezik: a Tanács 75/129/EGK irányelve⁸, a Tanács 92/56/EGK irányelve⁹, és e két irányelvet hatályon kívül helyező, jelenleg érvényes 98/59/EK irányelv¹⁰. Mindhárom irányelv a csoportos létszámcsökkentésekre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szól. A csoportos létszámcsökkentésekre vonatkozó irányelvek szabályainak egymást követő kiegészítése, módosítása, a munkavállalók egyre fokozottabb védelmét, illetve a létszámleépítések következményeinek enyhítését szolgálta, többnyire azáltal, hogy a munkáltató létszámleépítéssel kapcsolatos kötelezettségeit bővítette.

Ezen irányelvek a csoportos leépítés során követendő eljárásokra koncentrálnak, és nem törekszenek – nem is törekedhetnek – arra, hogy a leépítés anya-

⁸ Council Directive 75/129/EEC of 17 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies (OJ 1975 L 48/29)

⁹ Council Directive 92/56/EEC of 24 June 1992 amending Directive 75/129/EEC on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies (OJ 1992 L 245/3)

¹⁰ Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies (OJ 1998 L 225/16)

gi, jogi vonatkozásait (így pl.: a felmondás formai és tartalmi elemeit, a leépített munkavállalók járandóságait) egységesítsék. A közösségi szabályozás ugyanis nem merészkedhet odáig, hogy beavatkozzon a munkáltatók – nemzeti jog által már részben úgy is szabályozott – diszkrecionális jogába, miszerint a munkáltatók szükség szerint leépítéseket hajtsanak végre, lehetőségeikhez mérten – és a nemzeti jogban foglalt kötelezettségeiknek megfelelően – kompenzálják az érintett munkavállalókat. Az irányelvek tehát csak a közösségi alapszabályokat, a „minimum sztenderdeket” határozzák meg.¹¹

A csoportos létszámcsoökkentésekről szóló 75/129/EGK irányelv volt az első munkajogi tárgyú irányelv. Az irányelv a csoportos létszámcsoökkentésekre vonatkozó jogszabályok összehangolásáról szól. Az irányelv 1. cikkelye részletesen meghatározza, hogy mit kell csoportos létszámcsoökkentésnek érteni. Ennek értelmében a *csoportos létszámléépítés* olyan létszámcsoökkentés, amelyet a munkaadó egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt foganatosít és – a tagállamok választása szerint – az elbocsátottak száma eléri

1. 30 napos időtartamon belül

- a) a rendszerint 20-nál több és 100-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább a 10 főt;
- b) a rendszerint 100-nál több és 300-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább a munkavállalók 10%-át;
- c) a rendszerint 300-nál több munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább a 30 főt;

2. 90 napos időtartamon belül legalább a 20 főt, attól függetlenül, hogy hány munkavállalót foglalkoztatnak rendszerint az üzemben.

Az irányelv második része részletesen szabályozza a munkáltatót terhelő *tájékoztatási és konzultációs kötelezettséget*, illetve az erre vonatkozó eljárást. E szerint, ha a munkáltató csoportos létszámléépítést tervez, köteles megfelelő időben konzultációt kezdeményezni a munkavállalók képviselőivel a lehetséges megállapodás érdekében. A konzultációnak ki kell terjednie a tömeges létszámléépítés elkerülésének módjaira és eszközeire, az érintett munkavállalók számára a csökkentésre, valamint a következmények enyhítésére. Ezt olyan szociális intézkedések alkalmazása révén kell elérni, amelyek – többek között – az elbocsátott munkavállalók áthelyezéséhez vagy átképzéséhez nyújtott támogatásra vonatkoznak. Annak érdekében, hogy a munkavállalók képviselői konstruktív javaslattal állhassanak elő, a munkáltatók e konzultációk során megfelelő

¹¹ LADÓ MÁRIA: *A csoportos (tömeges) létszámléépítés jogi szabályozása és intézményei az Európai Közösségben és annak tagországaiban*. in.: SZIGETI IMRÉNÉ – KÁRPÁTI GÁBOR – KASZÁS ÉVA (szerk.): *Foglalkoztatási hálók. A csoportos létszámléépítés EU-konform kezelése*. Konferencia, Dunaújváros, 1999. nov. 9. 85. p.

időben kötelesek megadni nekik minden, a tárgyhoz tartozó információt, továbbá írásban közölni velük: így a tervezett létszámcsökkentés okait; a leépíteni szándékozott munkavállalói csoportok létszámát; a rendszerint alkalmazott munkavállalói csoportok létszámát; azt az időszakot, amely alatt a tervezett létszámleépítéseket végre kívánják hajtani; a leépíteni kívánt munkavállalók kiválasztására javasolt ismérveket, amennyiben a nemzeti jogszabályok, illetve a gyakorlat ezt a munkáltatóra bízta; a nemzeti jogszabályokból, illetve a gyakorlatból következő végkielégítéstől eltérő végkielégítés kiszámításának módszerét.

Az irányelv harmadik része szabályozza a csoportos létszámleépítések eljárását. Az irányelv értelmében a munkáltató köteles írásban jelenteni valamennyi tervezett csoportos létszámcsökkentést az illetékes hatóságnál. A bejelentésnek tartalmaznia kell valamennyi szükséges adatot a létszámleépítésről és a munkavállalók képviselőivel történő konzultációról. A munkáltató köteles átadni a munkavállalók képviselőinek e jelentés másolatát, akik esetleges észrevételeikkel szintén a hatósághoz fordulhatnak. A hatóságnak bejelentett tömeges létszámleépítés legkorábban harminc nappal a bejelentés megtétele után hatályos. E harminc napos határidőt, azonban lerövidíthetik az illetékes hatóságok, az adott tagállam felhatalmazása alapján. Az így meghatározott határidő alatt kell az illetékes hatóságnak a tervezett leépítés következtében felmerülő problémákra megoldást találni. Amennyiben az eredeti határidő hatvan napnál rövidebb, a tagállamok a hatóságot feljogosíthatják arra, hogy azt a bejelentés megtételétől számított hatvan napig meghosszabbítsa, ha fennáll annak a veszélye, hogy a tervezett tömeges létszámleépítések következtében jelentkező feladatokat nem lehet az eredeti határidőn belül megoldani. A tagállamok az illetékes hatóságot további hosszabbításra is felhatalmazhatják. Lényeges azonban, hogy a határidő meghosszabbítását a határidők lejártá előtt közölni kell a munkáltatóval és azt meg kell indokolni.¹²

Az irányelv negyedik része szerint a tagállamok biztosítják, hogy az irányelv szerinti kötelezettségek kikényszerítésére bírósági és/vagy igazgatási eljárások álljanak a munkavállalók képviselőinek és/vagy a munkavállalóknak a rendelkezésére.

A 92/56/EGK irányelv a 75/129/EGK irányelvet két vonatkozásban módosította. Egyrészt szöveg-pontosításokat tartalmazott, másrészt tartalmában is módosította az irányelvet. A csoportos létszámcsökkentés megállapításakor, már nem csupán a munkáltató által kezdeményezett felmondásokat veszik figyelembe, hanem az adott időszakban jelentkező összes munkaviszony megszüntetést, ha az legalább öt fő munkavállalót érint. Az irányelv azonban nem vonatkozik a határozott időre létesített időtartam lejártá miatti megszűnésre, de ha a határo-

¹² KISS GYÖRGY: *A tömeges létszámleépítésre vonatkozó szabályok közlése*. in.: GYULAVÁRI TAMÁS (szerk.): *Az Európai Unió szociális dimenziója*. Szociális és Családügyi Minisztérium. 2000. 221–222. pp.

zott időre kötött munkaviszonyt a határozott idő lejárta előtt szüntetik meg, az irányelv alkalmazandó.

A 98/59/EK irányelv lényegi elemeiben nem módosította a korábbi szabályozást. Az irányelv Preambuluma kiemeli a munkavállalók védelmének erősítését a csoportos létszámcsoökkentések esetén, mint ahogy azt is, hogy a tömeges létszámleépítésre vonatkozó korábbi közösségi szabályozás hatására közeledtek ugyan a nemzeti leépítési eljárások és a csoportos létszámcsoökkentések következményeit enyhítő megoldások, azonban még mindig jelentősek az eltérések a tagállamok között. A fennálló különbségek befolyásolják a belső piac működését, így megszüntetésük alapvető gazdasági érdek. A Preambulumban megfogalmazott általános elvárás, hogy a munkáltató tájékoztatásra, konzultációra és az értesítésre vonatkozó kötelezettségei attól függetlenül fennálljanak, hogy a csoportos létszámcsoökkentésről szóló döntést a munkáltató vagy az azt ellenőrző vállalat hozza-e meg. A tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a munkavállalók képviselői és a munkavállalók számára rendelkezésre álljanak olyan igazgatási, jogi eljárások, amelyek által biztosítani tudják azt, hogy az irányelvben rögzített kötelezettségeket teljesítik.

A 98/59/EK irányelv a korábbi irányelvekhez hasonlóan, az első részben meghatározza a csoportos létszámcsoökkentésnek minősülő leépítési létszámadatakat, amelyek nem térnek el a korábbi szabályozástól. Azonban az irányelv alkalmazása tekintetében a következő területek képeznek kivételt:

- a) a határozott időre, illetve meghatározott feladat elvégzésére létesített munkaviszony keretében foglalkoztattak, azzal, hogy az irányelv hatálya rájuk is kiterjed abban az esetben, ha munkaviszonyuk a szerződésben meghatározott időtartam lejárta előtt, illetve az adott feladat elvégzése előtt szűnik meg;
- b) a közigazgatási vagy a közjogi intézmények munkavállalóira;
- c) a tengerjáró hajók legénységére.

Az irányelv a második részben részletezi a munkáltatót terhelő tájékoztatási és konzultációs kötelezettséget. A harmadik részben, pedig meghatározza a csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó eljárást.

A negyedik részben, az is rögzítésre került, hogy az irányelv nem korlátozza a tagállamoknak azt a jogát, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak, vagy fogadjanak el, vagy a munkavállalókra nézve kedvezőbb kollektív szerződések alkalmazását engedélyezzék vagy segítsék elő.

Az irányelv keretei között az egyes nemzeti jogrendszerek a csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó részletszabályokat maguk határozhatják meg.

3. A csoportos létszámcsökkentés hazai szabályozása

3.1. A csoportos létszámcsökkentés hazai szabályozásának történeti áttekintése

A rendszerváltást megelőző évtizedekben nem találkozhattunk a csoportos létszámleépítésekkel és azok szabályozásával sem. A második világháborút követő néhány év nagyarányú munkanélküliségét, a B-listázásokat, majd az ötvenes évek „racizásait” is feledve, munkavállaló generációk nőttek fel úgy, hogy számukra közvetlen élményt nem jelentett a munkahely elvesztése. Használóképpen a munkáltatók sem kerültek az elbocsátó helyzetébe: nem szerepelt napi feladataik között, hogy kit, hogyan, milyen indokkal tegyenek kívül a gyárkapun. Nem kellett a leépítendő névsorán törniük a fejüket, inkább azzal foglalkoztak, hogy milyen eszközökkel, mennyi bérrel tudnák elcsábítani a képzett munkavállalókat a szomszéd vállalattól. Az állam pedig, elosztó, munkaerőt „tervszerűen átcsoportosító” szerepe felett örködött, s nem csupán a munkakerülőket próbálta megfélemlíteni, munkába terelni, hanem ismételt fegyelmetrendező kampányaival az alulteljesítőket is sakkban tartotta, figyelmeztette.¹³ Mindezek következtében hazánk dolgozói „elfelejtették” a létszámleépítések alkalmazásának lehetőségéből fakadó bizonytalanság érzését, ahogyan a munkanélküli lét keserveit is, és az újra-elhelyezkedés, a váltás és rugalmasság fontosságát.

A piaczgazdaságra való áttérés, változásokat hozott hazánk munkaerőpiacában is. A társadalmi, gazdasági változások következményei különböző munkavállalói csoportokat, rétegeket, hosszabb, rövidebb távon hátrányosan érintett. A munkaerőpiaci változások fő jellemzője az volt, hogy a vállalati átalakulások és felszámolások, valamint a támogatások megszűnése következtében hirtelen lecsökkent a munkaerő-kereslet és tömeges létszámleépítésekre került sor.

Az 1990-es évek elején egyszerre következett be a foglalkoztatás mennyiségi csökkenése és a munkanélküliség drasztikus növekedése. Mivel a megelőző évtizedekben „nem volt” munkanélküliség hazánkban, a munkanélküliség nagyon gyorsan futott fel nulláról egy nagyon magas szintre. A statisztikai adatok szerint a legnagyobb „sokk” 1989 és 1992 között érte a munkaerőpiacot, amikor 1.174.000 munkahely szűnt meg. Bár a 90-es évek elején Európa szerte a munkanélküliség növekedése volt tapasztalható, az 1993-ban regisztrált 13% körüli munkanélküliségi ráta még európai viszonylatban is nagyon magasnak számított. 1993 és 1998 között további 343.000 (más források szerint 600.000) munkahely szűnt meg. Az 1993. évi csúcs után megindult a munkanélküli állomány

¹³ TÓTH FERENC: *Modellek és módszerek (A tömeges létszámleépítések hazai tapasztalatai az EU gyakorlatának tükrében)*. in.: SZIGETI IMRÉNÉ – KÁRPÁTI GÁBOR – KASZÁS ÉVA (szerk.): *Foglalkoztatási hálók. A csoportos létszámleépítés EU-konform kezelése*. Konferencia. Dunaújváros, 1999. nov. 9. 19. p.

lassú, de folyamatos csökkenése.¹⁴ Majd – a statisztikai adatok szerint – a foglalkoztatás alacsony szinten de stabilizálódott, és 1997 óta nem csökken a foglalkoztatottak száma.

Az 1980-as évek végén bekövetkező változások következményeire, különösen az első csoportos létszámleépítések nyomán megjelenő munkanélküliekre, e helyzet kezelésére, sem a politikai szervek, sem az államigazgatási szervek, sem a vállalati vezetők, sem a dolgozók nem voltak felkészülve. A csoportos létszámleépítésnek hiányzott a jogi rendezése, hiányozott a foglalkoztatáspolitikai aktív és passzív eszközrendszere, nem létezett, illetve kialakulóban volt az érdekegyeztetés és érdekvédelem hatékony rendszere és szervezetei, és nem lényegtelen, hogy a létszámleépítések végrehajtásához szükséges szakértelemmel, tudással és technikákkal sem rendelkeztek a leépítések végrehajtásában érintettek. A növekvő munkanélküliség helyzetében a munkáltatóknak meg kellett tanulniuk a létszámleépítés technikáit, a munkavállalóknak az újrakezdés, a sikeres munkaerőpiaci alkalmazkodás módszereit, az államnak pedig ki kellett alakítania munkaerő-piaci intézményeit.

A csoportos létszámcsökkentés jogi szabályozásának hiányát kihasználva elbocsátásokkal „megoldott” tömeges leépítéseket alkalmaztak 1986 és 1989 között. A szervezet létszámának visszafejlesztésének elhatárolási kérdéseinél már láthattuk, hogy a csoportos létszámcsökkentés és az elbocsátás nem azonos kategória. Amíg a csoportos létszámleépítések mögött a munkáltató működésével összefüggő okok állnak, addig elbocsátás esetén a munkavállaló okolható elküldésért. A fent említett időszakban a vezetők a megfelelés hiányára és a fegyelmi elbocsátásokra hivatkozva oldották meg a csoportos létszámcsökkentés kérdését. E sajátos kiválasztási mechanizmus szempontjából a legegyszerűbb, a legköltségkímélőbb és a legkonfliktusmentesebb eljárásnak bizonyult. Ugyanis éppen azokat a dolgozókat vették célba, akik – helyzetükből adódóan – a legkevésbé voltak alkalmasak a tiltakozásra.

A leépítések az első években *kvóta szerint* történtek, amely azt jelenti, hogy kötelező leépítési arányszámokat írtak elő minden munkaszervezeti egységre. A műhelyszintű vezetőkre hárult annak eldöntése, hogy adott szervezeti egységből kik kerüljenek a leépítésre kiválasztott dolgozók közé, az előre meghatározott arányszám alapján. Kezdetben tehát azokra került sor, akik a közelmúltban fegyelmi büntetést kaptak, később azok is a leépítendőkhöz között találták magukat, akik évekkor korábban szereztek fegyelmi büntetést¹⁵. Miután elfogytak a fe-

¹⁴ A munkanélküliekre vonatkozóan a statisztikai adatokat nem lehet tényszerűen kezelni, mert az adatok csak a regisztrált munkanélkülieket veszik számba, így a tényleges munkanélküliség számát csupán becsülni lehet.

¹⁵ Amennyiben a dolgozó a munkaviszonnyal kapcsolatos kötelezettségét vétkesen megszegte, a kiszabható fegyelmi büntetések súlyosabb esete az elbocsátás volt. Annak, hogy a korábban fegyelmi büntetést szerzőkkel szemben is alkalmazták az elbocsátást, az volt az oka, hogy az 1967. évi II. törvény szerint, a büntetés végrehajtását legfeljebb egy évre fel lehetett függeszteni.

gyelmezetlen dolgozók, és további leépítésekre volt szükség, fegyelmezetlenséket kellett „gyártani”.¹⁶ Ha ezen eljárások nem bizonyultak elég hatékonyak, akkor olyan teljesíthetetlen feltételek elé állították a dolgozókat, hogy azok a megfelelés hiányából fakadó kényszerből önként váltak meg a munkahelyüktől.¹⁷

A 80-as évek végén meginduló drasztikus létszámlefaragás az iparvállalatoknál meglehetősen egyoldalú volt: miközben megtizedelte a munkásokat, lényegében érintetlenül hagyta a vezetési szinteket, a vezetők számát, s részben a nem fizikai alkalmazottakat is. Az feltételeződött, hogy „felesleges” tartalékok csak a munkaszervezetekben találhatók s a termelés visszafogása csak a termelésben dolgozók leépítését vonja maga után, mégpedig a volumen csökkenésével azonos arányban. Így a magyar iparvállalatok többségénél túlsúlyos vezetői szervezet kezdett körvonalazódni és az egy alkalmazottra vetített termelékenység minden korábbi értékénél mélyebbre süllyedt.¹⁸

A csoportos létszámleépítések körüli káoszt a leépítések jogi szabályozásának hiányossága okozta elsősorban. Sem a hatályban lévő 1967. évi II. törvény, sem annak módosítása az 1989. évi V. törvény nem szabályozta a csoportos létszámcsökkentés kérdését. A leépített dolgozók helyzetét tovább rontotta, hogy a végkielégítés kifizetésének szabályai sem voltak rögzítve, ezáltal a leépítettek anyagi kompenzációra sem számíthattak. A 114/1988. (XII. 31.) MT. rendelet, amely a munkanélküliek ellátását biztosította, nem volt elegendő ahhoz, hogy a felszínre kerülő feszültségeket levezesse. Gyakorlatilag a leépített, illetve a leépítendő dolgozók érdekeit nem védte semmi és senki, mert egyrészt, jogszabály nem rögzítette a csoportos létszámcsökkentés szabályait, másrészt az érdekképviselők tehetetlenek voltak vagy éppen átalakulásukra koncentráltak.

1989 végén, 1990 elején, az egyre inkább kirajzolódó munkanélküliség körülményei között a munkaügyi kormányzat is rádöbrent, lépni kell: egyrészt valamilyen módon szabályozni kell a vállalati létszámleépítések folyamatát, másrészt meg kell teremteni azokat a foglalkoztatási eszközöket, munkaerőpiaci intézményeket, amelyek – legalább átmeneti – védelmet nyújtanak az utcára kerülteknek. És nem utolsósorban valakinek vállalnia kellett a leépítések költségeit is. Ennek érdekében a szakszervezetek és a kormányzat is egyre gyakrabban tett említést arról, hogy a munkáltatóknak is be kellene nyúlniuk a zsebükbe, és hozzá kellene járulniuk a munkanélküliek ellátásához, pl.: végkielégítéssel, egy leendő "szolidaritási alapba" történő rendszeres befizetéssel. A munkáltatók elementárisan tiltakoztak e tervek ellen. 1990 elején – a tömeges létszám-

Azonban, ha valakit súlyos fegyelmi büntetéssel sújtottak, a büntetés jellegétől függően akár egy-három évig is annak hatálya alatt állt.

¹⁶ Ennek tipikus esete volt az alkoholszonda váratlan megjelenése olyan szervezeti egységeknel, ahol korábban alkalmazása elképzelhetetlen volt.

¹⁷ Például távoli munkavégzési helyre rendelték ki azon dolgozókat, akikről tudták, hogy családi, vagy egyéb kööttségeik miatt úgysem tudnak az áthelyezésnek eleget tenni.

¹⁸ LADÓ MÁRIA – TÓTH FERENC: *Fel is út, le is út*. Mozdó világ 1990/5. 90. p.

leépítésről rendezett első országos konferencián – szinte egyöntetűen annak a véleménynek adtak hangot, hogy nem hajlandók részt venni a leépítések finanszírozásában, sőt, azt is megfogalmazták, hogy a munkavállalók és érdekképviselőik kizárásával kívánják a tömeges leépítéseket végrehajtani. Az állami vállalatokat ért piacvesztések, s a veszteségek banki finanszírozásának beszűkülése azzal fenyegetett, hogy regionális társadalmi konfliktusok, válsághelyzetek, "munkanélküli lázadások" alakulhatnak ki az országban.¹⁹

A tömeges létszámleépítéseket követő munkanélküliséggel együtt járó feszültségek enyhítésére került megalkotásra a 143/1989. (XII. 22.) MT. rendelet, amely a Foglalkoztatási Alapról és annak kritikus körzetekben való felhasználásáról rendelkezett. A rendelet 4. §-a szerint akkor minősíthettek egy körzetet foglalkoztatási szempontból kritikus körzetnek, ha ott egy éven belül legalább ezer munkahely megszűnt és ennek következtében az érintett dolgozók huszonöt százaléka részére megfelelő munkahelyet nem tudtak biztosítani, illetőleg ha a munkahelyek megszűnése következtében a munkanélküli segélyre jogosultak létszámának az aktív keresők létszámához viszonyított aránya várhatóan eléri az öt százalékot; továbbá, az Országos Érdekegyeztető Tanács által létrehozott szakértői bizottság megállapítja hogy a külön, taxatív felsorolt többlettámogatások (pl. állami végkielégítés, áttelepülési kölcsön, vállalkozóvá válást segítő juttatások) alkalmazása az érintett dolgozók munkába helyezése érdekében elkerülhetetlen.

A rendelet nem oldotta meg sem a leépítések, sem a munkanélküliség problémáját, sőt esélyegyenlőtlenséget teremtett a munkanélküliek között, hiszen, amíg a rendeletben felsorolt többlettámogatásokban csak a rendelet által meghatározott körzetekben lévő nagyvállalatoktól leépítettek részesültek, addig a kritikus körzette nem minősített területek vállalataitól leépített dolgozók csak a munkanélküli segélyt kaphatták.

E helyzetben jelentős változást a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (a továbbiakban Flt.) hozott, amelynek 21–23. §-a rögzítette először hazánkban a gazdasági, a közalkalmazotti és a köztisztviselői jogviszonyra vonatkozóan a csoportos létszámcsökkenés eljárásának szabályait.

Az Európai Unióhoz való csatlakozás jogharmonizációs feladatai ezen a téren is szükségessé tették a szabályok módosítását, és az 1992. évi XXII. törvénynek, a Munka törvénykönyvének 1997. évi LI. törvénnyel történő módosítása során, az Flt. szabályanyaga kibővíve átkerült az Mt-be. Ez a szabályozás az akkor hatályban lévő 92/56/EGK irányelvvel módosított 75/129/EGK irányelv rendelkezéseit vette át, mégpedig a csoportos létszámcsökkenés létszámadatainál az első alternatívát. Vagyis azt, hogy csoportos létszámleépítésnek az minősült, ha a munkáltató a működésével összefüggő ok miatt a 20-nál több és 100-nál kevesebb személyt foglalkoztató munkahelyen legalább 10 fő, 100 és

¹⁹ TÓTH 1999. 24–25. pp.

300 fő közötti létszámú munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a munkavállalók 10 %-a, és 300 vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább 30 fő munkaviszonyát kívánta harminc napon belül rendes felmondással megszüntetni. Ez esetben a munkáltató a döntését megelőzően legalább harminc nappal volt köteles az érintett munkavállalókat, az üzemi tanácsot és az illetékes munkaügyi központot értesíteni. A harminc napos határidőn belül a munkáltatónak konzultálnia kellett az üzemi tanáccsal, annak hiányában a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetek, illetve a nem szervezett munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottsággal. A csoportos létszámleépítés fogalma alá tartozott a munkáltató fizetésképtelenné válása miatti csőd-, illetve kényszer-felszámolási eljárásor sorra kerülő felmondás is, ha azok az említett munkavállalói létszámmal összhangban voltak.

Megállapítható tehát, hogy a Munka törvénykönyve csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó rendelkezései nem tartalmazták a 75/129/EGK irányelv azon alternatíváját, amely szerint csoportos létszámcsökkentésnek számít az is, ha a munkáltató 90 napon belül kíván a munkahelyi taglétszámtól függetlenül húsz főt leépíteni. Ezen szabály kihagyásával a Munka törvénykönyve már ekkor megkönnyítette a létszámcsökkentések végrehajtását, lehetőséget adva a csoportos létszámcsökkentés szabályainak megkerülésére, az egyszerűbb felmondás alkalmazására.

Az alkalmazott magyar megoldás a német mintához állt a legközelebb, ugyanakkor az Flt. első szabályozása a csoportos létszámcsökkentésekről a francia, latin államok tömeges felmondási megoldásaihoz közelített, amely nem kimondva alkalmazta a szociális kiválasztás²⁰ elvét. Az Flt. szerint ugyanis a tárgyalásokba mind az üzemi tanácsot, mind a vállalatnál működő szakszervezetet be kellett vonni, ha a tárgyalásokon a munkaügyi központ képviselője is részt vett. Az Mt. 1997 évi kiegészített szabályozása értelmében viszont csak az üzemi tanácsot kell bevonni a tárgyalásokba, míg a szakszervezetet csak akkor, ha üzemi tanács nincs a cégnél. Arra tekintettel, hogy már a 90-es évek közepén a külföldi multinacionális nagyvállalatok megjelenése igen domináns volt a magyar piacon, a vállalati szakszervezeteknek és főleg az üzemi tanácsoknak igen kevés beleszólása volt a vállalatok működésébe.²¹ Prugberger álláspontja szerint, az lett volna a helyes, ha a Munka törvénykönyvének 94/A. §-a kiegészítésével a holland megoldás mintája kerül bevezetésre, vagyis a vállalatnál működő szakszervezet és üzemi tanács, hiányuk esetén pedig a munkakollektíva választott képviselőinek teszi lehetővé a konzultációt, valamint szociális kivá-

²⁰ A munkáltató és az üzemi tanács a felállítandó szociális terv keretében megvizsgálja az üzem vagy az érintett csoport valamennyi munkavállalójának a szociális helyzetét, s ha a felmondás szociálisan nem igazolható, más megoldást kell találni, pl. a vállalat másik üzemébe való áthelyezést, vagy átképzésre küldést. Erről lásd bővebben PRUGBERGER TAMÁS: *A csoportos létszámleépítés hazai és európai szabályozása*. Valóság 1999/9. 85–96. pp.

²¹ PRUGBERGER TAMÁS: *A csoportos létszámleépítés hazai és európai szabályozása*. Valóság 1999/9. 91. p.

lasztási terv elkészítését is előirányozta volna a munkaügyi központ egyidejű bevonásával, mert kizárólag ez biztosítaná a hatékony érdekvédelmet a multinacionális vállalatoknak kiszolgáltató munkavállalói oldal számára.²²

A 2001. évi XVI. törvény 2001. július 1-jei hatállyal módosította jelentősen a Munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény csoportos létszámleépítéssel kapcsolatos szabályait. A csoportos létszámleépítésre vonatkozó átfogó módosítást a 98/59/EK irányelv rendelkezéseinek bevezetése tette szükségessé. A módosítás több helyen érintette a csoportos létszámcsökkentés eljárási szabályait. Egyrészt, kibővült az a munkavállalói kör, akik munkaviszonyának megszüntetését a csoportos létszámleépítés során figyelembe kell venni: azaz a csoportos létszámcsökkentés végrehajtása esetén az intézkedéssel érintett létszámba be kell számítani azokat a munkavállalókat, akiknek a munkaviszonya munkáltatói rendes felmondással, a munkáltató által kezdeményezett közös megegyezéssel, vagy határozott idejű jogviszony esetén az Mt. 88. §-ának (2) bekezdése²³ által szabályozott módon kerül megszüntetésre. Másrészt változtattak a létszámleépítésre vonatkozó munkáltatói döntést megelőző konzultációs kötelezettségen, valamint a döntést követő tájékoztatási kötelezettségen is. A törvény a csoportos létszámcsökkentésnek a 98/59/EK irányelv rendelkezéseivel összhangban álló szabályait a közalkalmazottak vonatkozásában is bevezette. Az irányelv szabályainak átvétele a Ktv. módosítását nem tette szükségessé, mivel az irányelv a közigazgatásban foglalkoztatott személyek tekintetében lehetővé tette az eltérő szabályok alkalmazását.

3.2. A csoportos létszámcsökkentés hatályos hazai szabályai

Előjáróban meg kell jegyezni, hogy a csoportos létszámcsökkentés hazai jogforrásai közül ki kell emelni a Munka törvénykönyvét, amely részletesen szabályozza a csoportos létszámleépítés estét. A közalkalmazottak jogállásáról, a köztisztviselők jogállásáról, valamint a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló törvények csak az adott foglalkoztatási jogviszonyra vonatkozó, speciális eltéréseket tartalmaznak.

A csoportos létszámleépítés hátrányos következményeinek enyhítését célzó támogatásokra vonatkozó rendelkezéseket találhatunk a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek támogatásáról szóló törvényben és a 6/1996. (VII. 16.) MüM rendeletben. Az alábbiakban ezen szabályok kerülnek részletes elemzésre.

²² PRUGBERGER 1999. 91. p.

²³ A határozott időre szóló munkaviszony fő szabály szerint csak közös megegyezéssel, vagy rendkívüli felmondással, illetőleg próbaidő kikötése esetén azonnali hatállyal szüntethető meg, azonban ettől eltérően is megszüntetheti a munkáltató a határozott időre alkalmazott munkavállaló munkaviszonyát, de ekkor a munkavállalót egyévi, ha a határozott időből még hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre jutó átlagkeresete megilleti.

A csoportos létszámleépítés szabályai megfelelnek az EU követelményeinek, mégis számos helyen hagynak lehetőséget a kijátszásukra.

3.2.1. A Munka törvénykönyve csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályai

A Munka törvénykönyve 94/A § (1) bekezdése szerint *csoportos létszámcsökkentésnek az minősül*, ha a munkáltató a döntést megelőző fél éves átlagos statisztikai létszáma szerint:

- húsznál több és száznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább tíz,
- száz vagy annál több, de háromezernél kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a munkavállalók tíz százaléka,
- háromszáz vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább harminc munkavállaló munkaviszonyát kívánja harminc napos időszakon belül a működésével összefüggő ok miatt megszüntetni.

a) A munkavállalók létszámának kérdései

Mivel a csoportos létszámcsökkentésnél a munkavállalók fél éves átlagos statisztikai létszámát kell az érintett munkáltatónál figyelembe venni, amennyiben a munkáltató még fél éve sem működik, az átlagos statisztikai létszámot az adott időszakra, azaz a munkáltató lényeges működési idejére vonatkozóan kell kiszámítani.

A fél éves statisztikai állomány létszámának meghatározásához figyelembe kell venni a KSH 2004. január 1-jétől érvényes „Útmutató a Munkaügyi-Statisztikai Adatszolgáltatáshoz című kiadvány rendelkezéseit.

A részmunkaidős munkavállalók esetében a munkaidő hosszától függ az, hogy beleszámítanak-e a statisztikai állományba. Ha átlagban havi 60 óránál kevesebbet dolgoznak, akkor nem, ha többet, akkor igen. A távmunkát végző munkavállalók minden esetben beleszámítanak a statisztikai létszámba.

A munkáltató több telephelye esetén az átlagos statisztikai, illetve a leépítendő létszámot telephelyenként kell megállapítani, azzal a megkötéssel, hogy ugyanazon megyében (a fővárosban) található telephelyek esetében a munkavállalók létszámát össze kell számítani. A létszám meghatározásánál problémát jelenthet a változó munkahelyre alkalmazott munkavállaló figyelembevétele. Az Mt. e tekintetben egyértelműen meghatározza, hogy azon a telephelyen kell figyelembe venni a munkavállalót, amelyen a csoportos létszámcsökkentésről szóló döntés meghozatalakor irányadó beosztása szerint végez munkát. A munkáltatónak arra kell tehát ügyelni, hogy a változó munkahelyre alkalmazott munkavállaló a döntéskor hol fog szerepelni, mely telephely viszonylatában kell számításba venni.

A leépítéssel érintettek létszámába az összes olyan munkavállalót be kell számítani, akinek a munkaviszonya a munkáltató működési körével összefüggő okból szűnik meg, függetlenül attól, hogy milyen módon kerül erre sor. Ennek következtében nemcsak azok tartoznak ide, akiknek a munkaviszonya rendes felmondással szűnik meg, hanem azon munkavállalók is, akiknek közös megegyezéssel vagy a határozott idejű munkaviszonyát szüntetik meg, a határozott idő lejártát megelőzően. Ebből kifolyólag nem tartozik a csoportos létszámleépítés körébe az, ha valakinek a személyére, magatartására visszavezethető okok miatt mondanak fel, minthogy az sem, ha a határozott idejű munkaszerződés lejár (automatikus megszűnési mód).²⁴

A leépítéseknél előfordulhat, hogy a leépítendők száma éppen nem éri el a csoportos létszámcsökkentés törvényben meghatározott küszöbértékét, és így a munkáltató mentesül a csoportos létszámcsökkentés szabályai, annak következményei alól. Ilyen esetekben felmerülhet a csoportos létszámcsökkentés szándékos kijátszásának gyanúja, vagyis az Mt. 4. §-ban foglalt rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének megsértése. Ennek további lehetőségét éppen a szabályozás hiányossága adja azzal, hogy a Munka törvénykönyve 94/A. § (1) bekezdésének c) pontja harminc napos időtartamot határoz meg, amelyen belül kell figyelembe venni a leépítésre kerülő munkavállalók számát. Mivel a 98/59/EK irányelv azon rendelkezése nem került bevezetésre, mely szerint csoportos létszámcsökkentésnek minősül az is, ha kilencven napos időszak során legalább a húsz főt eléri a leépítettek száma, függetlenül attól, hogy hány munkavállalót foglalkoztatnak a vállalatnál, lehetőséget ad a munkáltatónak arra, hogy több hónapon keresztül határozzák meg a leépítendő munkavállalók számát úgy, hogy a csoportonként leépített munkavállalók létszáma ne érje el a csoportos létszámleépítés mértékét.

b) A munkáltató működésével összefüggő ok

A munkáltatónak kell bizonyítania vita esetén, hogy a csoportos létszámcsökkentés indoka a valóságnak megfelel. A létszámcsökkentés indokául szolgáló munkáltató működésével összefüggő oknak a felmondás közlésekor kell igaznak lennie.

A munkáltató működésével összefüggő ok lehet a minőségi csere vagy az átszervezés. A *minőségi csere* a munka színvonalának emelését elősegítő személycsere, amikor a munkáltatónak érdeke fűződhet ahhoz, hogy bizonyos képzettséggel, képességgel rendelkező munkavállalót foglalkoztasson a korábbi

²⁴ A csoportos létszámcsökkentés szempontjából munkaviszonynak, közalkalmazotti jogviszonynak a határozott idő lejártával való megszűnése nem vehető figyelembe. [EBH2005. 1341].

helyett. Ugyancsak a munkáltató döntési körébe tartozik, hogy milyen átszervezéseket hajt végre.

Az *átszervezés* fogalmán nem kizárólag a szervezeti felépítést érintő változtatást, hanem a korábbi munkaköri feladatelosztás megváltoztatását is érteni kell [BH1998. 508.].

A foglalkoztatás hatékonyságának növelését célzó munkaszervezési intézkedések valamint a létszám-megtakarítással is járó műszaki fejlesztések, beruházások következtében munkakörök szűnhetnek meg, amennyiben nem jár eredménnyel a vállalatban belüli továbbfoglalkoztatás, más munkakörben való elhelyezés, illetve átképzés a vállalatban belüli hiányszakmákra.

Az átszervezést elhatározó munkáltatói döntés esetén a munkavállaló nem hivatkozhat eredményesen arra, hogy a munkáltatónak a felmondás alapjául szolgáló intézkedése célszerűtlen vagy gazdaságtalan volt.

c) A munkáltató kötelezettségei a csoportos létszámcsökkentés során

Az Mt. a munkáltató számára különböző kötelezettségeket ír elő, amelyek révén ellenőrizhetővé válik a csoportos létszámcsökkentés folyamata. Ezen munkáltatóra háruló kötelezettségek előírásával lényegében segíti a szakszervezetet, illetve a munkavállalók képviselőit a csoportos létszámcsökkentés során, a munkavállalók érdekeinek hatékony védelmében.

A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó munkáltatói döntést megelőzően a munkáltatót *konzultációs kötelezettség* terheli. A munkáltató konzultációs kötelezettségének a célja nem pusztán az érintett szervek tájékoztatása a létszámcsökkentésről, hanem, egyrészt a véleménycsere, melynek segítségével talán csökkenthető a leépítéssel érintett munkavállalók száma, de legalábbis megkíséreljük annak a munkavállalókra háruló kedvezőtlen hatásait enyhíteni, másrészt a konfliktusok megelőzése.

Az Mt. 94/B. §-a alapján, amennyiben a munkáltató – előreláthatóan a törvényben meghatározott mértékű – létszámcsökkentést tervez, a létszámleépítésre vonatkozó döntés előtt legalább 15 nappal köteles az üzemi tanáccsal, ennek hiányában a munkáltatónál képviselővel rendelkező szakszervezetek és a munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottsággal konzultációt kezdeményezni. A bizottság létrehozására, létszámára, tagjainak megválasztására vonatkozó szabályokat az Mt. nem rögzíti, az e kérdésekben való megállapodás a szakszervezetek és a munkavállalók képviselőinek együttműködésére van bízva.

A munkáltató a *konzultáció előtt* legalább hét nappal korábban köteles a munkavállalók képviselőivel írásban közölni a létszámcsökkentés okait, valamint a tervezett létszámleépítés minősítése szempontjából a statisztikai létszámot és létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók számát.

A *konzultáció során* a munkáltató írásban közli a munkavállalók képviselőivel, a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett időtartamát és időbeni ütemezését; a kiválasztás szempontjait; valamint a munkaviszony megszüntetésé-

vel járó, a jogszabályban, illetve a kollektív szerződésben meghatározottól eltérő juttatás feltételeit, mértéke meghatározásának módját.

Az Mt. rögzíti azon tárgyak körét, amelyekről a feleknek konzultálni kell. Ezek a következő témakörök: a csoportos létszámcsökkentés elkerülésének lehetséges módjai, eszközei, elvei, következményeinek enyhítését célzó eszközök, valamint az érintett munkavállalók számának csökkentése. Amennyiben a konzultáció során a munkáltató és a munkavállaló képviselői, a fenti témák bármelyikében meg tudnak állapodni, azt írásban rögzíteni kell.

A munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén a konzultációs kötelezettség a munkáltató felszámolóját, illetve végelszámolóját terheli.

Ha a csoportos létszámcsökkentés mellett dönt a munkáltató, meg kell határoznia az érintett munkavállalók létszámát foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban; a létszámcsökkentés végrehajtásának kezdő és befejező időpontját, a végrehajtás időbeni ütemezésével együtt.

A munkáltatót a csoportos létszámleépítésre vonatkozó *szándékáról értesítési kötelezettség* terheli az állami foglalkoztatási szerv irányában. Az értesítés célja, hogy az állami foglalkoztatási szerv fel tudjon készülni nagyobb létszámú állaskeresővel való kapcsolattartásra, és szükség esetén az átképzések mielőbbi megszervezésére. A munkáltató – a konzultációt követően – a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről *tájékoztatnia* kell az állami foglalkoztatási szervet, a felmondások közlését legalább harminc nappal megelőzően. A munkáltató írásban közli a létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók személyi adatait, utolsó munkakörüket, szakképzettségüket és átlagkeresetüket. Az állami foglalkoztatási szervnek meg kell küldeni a konzultáció során a munkáltató és munkavállalók képviselői között létrejött esetleges megállapodást is.

A munkáltatót a létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók felé *tájékoztatási kötelezettség* terheli, méghozzá a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlését megelőzően legalább harminc nappal korábban. Az előzetes tájékoztatási kötelezettség azonban nem áll fenn azzal a munkavállalóval szemben, akinek munkaviszonya közös megegyezés alapján szűnik meg [EBH1999. 146.].

Tehát a csoportos létszámcsökkentés végrehajtása (azaz a rendes felmondások közlése) a munkavállalók, az állami foglalkoztatási szerv és a munkavállalók képviselőinek értesítését követően legkorábban a 31. napon indulhat meg. Az ütemezésre vonatkozó szabályok betartása érdekében az Mt. 94/C § (3) bekezdése kimondja, hogyha a munkáltató a 30 napos időszakon belüli utolsó munkaviszony megszüntetéstől számított 30 nap alatt újabb (*nem ütemezett*) munkaviszonyt szüntet meg, akkor ezeket a munkavállalókat az előző ütemben érintett létszámhoz hozzá kell számítani.

A munkaviszony megszüntetésre irányuló nyilatkozat akkor tekinthető közzöltnek, ha azt az érdekeltnek vagy az átvételre jogosult személynek adják át [Mt. 6. § (4) bek.]. Amennyiben személyesen történik az átadás, magára a jognyilatkozatra kell rávezetni az átadás időpontját, és azt aláírni a címmel.

Postára adás esetén tértivevénnyel kell igazolni az átvétel időpontját. A közlés tehát történhet ajánlott levél feladásával, vagy az intézkedésnek a másik fél részére való közvetlen átadással akár a munkahelyen, akár a lakóhelyén. Az is jogszerű kézbesítésnek számít, ha az iratot nem maga a címzett, hanem az átvételre jogosult személy veszi át. Átvételre jogosult személy meghatalmazott vagy helyettes átvevő lehet. Ha a természetes személy címzett a kézbesítés időpontjában nem tartózkodik a címben megjelölt helyen és ott nem található meghatalmazottja sem, a postai küldemény – ha a címzett azt nem zárta ki – az ott tartózkodó alábbi személyeknek (helyettes átvevő) is kézbesíthető: a) a címzett 14. életévét betöltött közeli hozzátartozója vagy élettársa, b) a címzett bérbeadója vagy szállásadója, ha az természetes személy [79/2004. (IV. 19.) Korm. rendelet 19. § (1) bek.].

Csoportos létszámcsoökkentés esetén a felmondási idő kezdetére, valamint a felmondási védelem fennállásának megítélésére vonatkozó szabályokat nem kell alkalmazni. A felmondási védelem²⁵ azonban továbbra is megilleti a munkavállalót csoportos létszámcsoökkentés esetén. Ha tehát a munkavállaló a csoportos létszámcsoökkentésről szóló előzetes tájékoztatás közlésének időpontjában felmondási védelem alatt áll, akkor a rendes felmondás csak a védelem megszűnését követően közölhető (és e közlés időpontja tekintendő a 30 napos előzetes tájékoztatás kezdő napjának).

Amennyiben a munkáltató *elmulasztja a foglalkoztatási szervet* tájékoztatni a csoportos létszámleépítésről rendbírságot köteles fizetni, továbbá a tájékoztatási kötelezettség teljesítésének elmaradása, vagy *felmondási védelem* alatt álló a munkavállalóval közli a rendes felmondást, egyben a munkáltatói rendes felmondás jogellenességét eredményezi.

²⁵ Az Mt. 90. §-a alapján a munkáltató nem szüntetheti meg rendes felmondással a munkaviszonyt az alábbiakban meghatározott időtartam alatt:

a) a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év, továbbá az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés miatti keresőképtelenség alatt a táppénzre való jogosultság,

b) a beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezés,

c) a közeli hozzátartozó otthoni ápolása vagy gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság,

d) a külön törvény szerinti emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés, a terhesség, a szülést követő három hónap, illetve a szülési szabadság,

e) a gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadságnak, illetve a gyermek hároméves koráig – fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül is – a gyermekgondozási segély időtartamának

f) a sor- vagy tartalékos katonai szolgálatnak a behívóparancs, a polgári szolgálatnak a teljesítésre vonatkozó felhívás kézhezvételétől számított

g) a külön törvény szerinti rehabilitációs járadékban részesülő személy esetén a keresőképtelenség teljes időtartama.

A felsorolt törvényes felmondási tilalmakon túl, mind a munkaszerződés, mind a kollektív szerződés további felmondási tilalmakat is megállapíthat. Ezek a továbbiakban kötelezik a munkáltatót, így az ilyen felmondási tilalmak megsértése is jogszerűtlenné teszi a felmondást [BH 1999.525.].

Amennyiben a munkáltató határidőn belül értesítette a munkaügyi központot a munkavállalók elbocsátásáról, de elmulasztotta, vagy nem az előírt módon teljesítette az állami foglalkoztatási szolgálat irányába fennálló adatszolgáltatási kötelezettségét, valótlan adatot szolgáltatott, a munkaviszony megszüntetés ugyan nem lesz ez okból jogellenes, de az Flt 56/A. §-a értelmében rendbírságot köteles fizetni. A rendbírság összege 1000 forinttól 100.000 forintig terjedhet.

Jogellenes továbbá az a rendes felmondás, amely a munkáltató és a munkavállaló képviselői között a konzultáció során megkötött *megállapodásba* ütközik. A felmondás az Mt. 202. §-a alapján megtámadható munkaügyi bíróság előtt a felmondás közlésétől számított 30 napon belül. Ha a bíróság megállapítja a munkaviszony megszüntetésének jogellenességét, akkor az Mt. 100. §-a szerinti jogkövetkezmények alkalmazására kerül sor, mely alapján akár több havi átlagkereset megfizetésére is kötelezhető a munkáltató. Úgyisintén joga van az üzemi tanácsnak, illetve a szakszervezetnek a jogsértés megállapítása iránti keresettel a munkaügyi bírósághoz fordulni abban az esetben, ha a konzultációs, illetve tájékoztatási kötelezettségét a munkáltató megszegi. A bíróság ezen esetekben 8 napon belül nem peres eljárásban köteles dönteni.

3.2.2. Közös szabályok és eltérések a Mt. Ktv. Kjt. csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó szabályai között

A *közalkalmazottak* csoportos létszámleépítéseire alapvetően a Munka törvénykönyve 94/A.–94/G. §-nak a csoportos létszámcsoökkentésekre vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni, azonban a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvényben (a továbbiakban *Kjt.*) meghatározott eltérésekkel.

A közalkalmazottak esetében az Mt-től eltérő arányszámokkal találkozhatunk a csoportos létszámcsoökkentés meghatározása tekintetében. A Kjt. szabályai szerint csoportos létszámcsoökkentésnek az minősül, ha a munkáltató a működésével összefüggő ok miatt a döntést megelőző féléves átlagos statisztikai létszáma szerint:

- húsz fő vagy annál kevesebb közalkalmazott foglalkoztatása esetén legalább öt fő,
- húsznál több és száznál kevesebb közalkalmazott foglalkoztatása esetén legalább tíz fő,
- száz vagy annál több, de háromszáznál kevesebb közalkalmazott foglalkoztatása esetén legalább a közalkalmazottak tíz százaléka,
- háromszáz vagy annál több közalkalmazott foglalkoztatása esetén legalább harminc közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonyát kívánja harminc napos időszakon belül megszüntetni.

A munkáltató működésével összefüggő okok a következők lehetnek:

- megszűnik a munkáltatónak az a tevékenysége, amelyben a közalkalmazottat foglalkoztatták,
- az Országgyűlés, a Kormány, a költségvetési fejezet felügyeletét ellátó szerv vezetője vagy az önkormányzati képviselő-testület munkáltatót érintő döntése – különösen a feladatok változásából adódó átszervezés, vagy a költségvetési támogatások csökkentése – következtében a közalkalmazott további foglalkoztatására nincs lehetőség.

A közalkalmazotti jogviszony megszüntetésének módja csoportos létszámcsökkentésnél lényegében megegyezik az Mt-ben rögzített szabályokkal, vagyis, amennyiben a közalkalmazott felmentése, illetve közös megegyezéses jogviszony megszüntetése összefügg a munkáltató működésével, azt a csoportos létszámcsökkentés szempontjából figyelembe kell venni [BH2008. 130.]. Azonban a csoportos létszámcsökkentés számításánál sem a munkaviszonynak, sem a közalkalmazotti jogviszonynak a határozott idő lejártának a megszűnését figyelmen kívül kell hagyni [EBH2005. 1341.].

További eltérés a Munka törvénykönyve csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályaihoz képest, hogy a munkáltató kötelezettségei kibővülnek, és az Mt-ben meghatározott kötelezettségeken kívül két további kötelezettséget kell teljesítenie. Egyrészt, – az Mt. 94/E. §-ának (1) bekezdésében szabályozott tájékoztatási kötelezettség teljesítésével egyidejűleg – a Kjt. 30/A. § (2) bekezdésében meghatározottat, amely szerint *ha a közalkalmazott – a 30/A. § (1) bekezdés szerint – kéri betöltetlen munkakör felajánlását, akkor a munkáltató a fenntartóját, illetőleg a munkáltató irányítása alatt álló másik munkáltatót köteles haladéktalanul megkeresni. A munkáltató fenntartója a megkereséstől számított öt napon belül közvetlenül tájékoztatja a közalkalmazott munkáltatóját azokról a betöltetlen álláshelykről, amelyek a közalkalmazottnak felajánlhatók. Másrészt, a felmentés közlésének tervezett időpontja előtt tíz nappal köteles írásban tájékoztatni a közalkalmazottat a felajánlható munkakörökről vagy pályázati lehetőségekről, a tervezett felmentéssel esetleg érintettek nevééről, illetve a munkakörök megnevezéséről, továbbá a kinevezés módosítással megállapítható munkaidő mértékének felső határáról.*

A köztisztviselők esetében a csoportos létszámcsökkentés szabályai a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény (a továbbiakban Ktv.), alapján a következőképpen alakulnak. A Ktv. rendelkezése alapján csoportos létszámcsökkentésnek minősül, ha a közigazgatási szervben harminc napon belül, az alább felsorolt okok miatt kerül sor meghatározott számú köztisztviselő jogviszonyának megszüntetésére. Tehát, amennyiben

a) az Országgyűlés, a Kormány, a költségvetési fejezet felügyeletét ellátó szerv vezetője, a közigazgatási szerv vezetője, illetve a helyi önkormányzati képviselő-testület döntése alapján a közigazgatási szerv hivatali szervezetében

létszámcsökkentést kell végrehajtani, és emiatt a köztisztviselő további foglalkoztatására nincs lehetőség;

b) megszűnt a közigazgatási szervnek az a tevékenysége, amelynek körében a köztisztviselőt foglalkoztatták;

c) átszervezés következtében munkaköre feleslegessé vált.

A csoportos létszámleépítés küszöbértékei az Mt-ben meghatározott létszámokhoz képest szintén eltérően alakulnak. A Ktv. szerint ugyanis akkor beszélünk csoportos létszámcsökkentésről, ha harminc napon belül:

- húsz főnél kevesebb köztisztviselő foglalkoztatása esetén legalább öt fő
- húsz főnél több és száz főnél kevesebb köztisztviselő foglalkoztatása esetén legalább tíz fő
- száz fő vagy annál több, de háromszáznál kevesebb köztisztviselő foglalkoztatása esetén legalább a köztisztviselők tíz százaléka
- háromszáz vagy annál több köztisztviselő foglalkoztatása esetén legalább harminc fő kerül leépítésre.

Ezen létszámok meghatározásánál a csoportos létszámcsökkentéssel érintett köztisztviselők és ügykezelők, valamint a munkaviszonyban állók létszámát az adott közigazgatási szervnél össze kell számítani. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy a felmentéssel érintett köztisztviselők és ügykezelők számához hozzá kell adni azoknak a fizikai alkalmazottaknak a létszámát is, akiknek a munkaviszonyát a tárgydőszakban rendes felmondással szünteti meg a munkáltató.

A közigazgatási szerv a csoportos létszámcsökkentés végrehajtása során köteles a közigazgatási szervnél működő munkavállalói érdekképviselői szerv véleményét kikérni a csoportos leépítéssel kapcsolatban. Ezen kívül kétirányú tájékoztatási kötelezettsége is van: írásban tájékoztatnia kell a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntésről az érintett köztisztviselőket, továbbá az állami foglalkoztatási szervet, a felmentés közlését megelőzően legalább harminc nappal. Az állami foglalkoztatási szervvel köteles közölni a létszámcsökkentéssel érintett köztisztviselők nevét, utolsó munkakörét, szakképzettségét, átlagkeresetét. Amennyiben a csoportos létszámcsökkentést a közigazgatási szerv jogutód nélküli megszűnése indokolja, a tájékoztatási kötelezettségnek a megszűnő közigazgatási szerv felügyeleti szerve köteles eleget tenni.

Abban az esetben, ha a köztisztviselő felmentési tilalom alatt áll, a felmentés csak a védelem megszűnését követően közölhető.

Összehasonlítva a három foglalkoztatási jogviszony csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályozást, látható, hogy a csoportos létszámleépítés ugyan hasonlóan kerül szabályozásra mindhárom jogviszonyban, mégis az Mt-hez viszonyítva a Kjt-ben és a Ktv-ben található szabályok szerint a csoportos létszámleépítés alkalmazásának feltételei és kritériumrendszere kedvezőbbek a

munkavállalók tekintetében. Ez leginkább a csoportos létszámcsökkentés arányszámainál figyelhető meg, ugyanis amíg a közalkalmazottak és a köztisztviselők csoportos létszámleépítése esetén húsz fő munkatársat meg nem haladó intézményből történő már öt főnek a leépítése is csoportos létszámcsökkentésnek minősül, addig az Mt. rendelkezése szerint a versenyszférában a csoportos létszámcsökkentés alsó határa húsznál több és száznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább tíz fő.

Továbbá mind a Ktv., mind a Kjt. szabályai szerint is, felmentés esetében a foglalkoztató közzintézmény köteles – az alkalmatlanság esetének kivételével – megkísérelni más állás felajánlását, és csak ennek hiánya, vagy elutasítása esetén dönthet a munkáltató a felmentés mellett.

Szintén előnyt jelent a közalkalmazottak és köztisztviselők számára a csoportos létszámleépítésnél, hogy az Mt. szerinti leépítés esetén főszabályként tizenöt nap a tárgyalási időszak, ami harminc napra, bizonyos esetekben meghosszabbítható. Ugyanakkor a Kjt. és a Ktv. esetén alapvetően és főszabályként harminc napos tárgyalási időszak áll rendelkezésre. A közszolgálatnál az is jobb helyzetet teremt, hogy még a közalkalmazottakat érintő csoportos létszámleépítésnél a létszámcsökkentés enyhítését célzó tárgyalásokat az ágazati, illetve az önkormányzati érdekegyeztető tanácsban kell lefolytatni, addig a köztisztviselőket érintő csoportos felmentésnél a tárgyalásokat a szakminiszter és az ágazati szervezet részvételével kell lefolytatni. Emellett a tartalékállományba helyezett felmentett köztisztviselők esetén egy másik közszolgálati jogviszonyba történő elhelyezkedés elősegítését célozva a központi közszolgálati hatóságnak is szerepe van. Maga a maximum hat hónap időtartamra szóló tartalékállományba helyezési lehetőség a köztisztviselők számára egy olyan privilégium, amely nemcsak a csoportos létszámleépítésnél, hanem az alkalmatlanság kivételével valamennyi felmentés esetében érvényesül.²⁶

3.2.3. A Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályai

A Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak csoportos létszámcsökkentésére vonatkozó szabályokat a 2001. évi XCV. törvény határozza meg. Az 59. § (9) bekezdése szerint csoportosnak minősül és a Munka Törvénykönyve szerinti bejelentési kötelezettség alá esik a létszámleépítés, ha a szervezeti egységnél *egy naptári évben*:

- 20 főnél kevesebb rendszeresített beosztás esetén 5 fő,
- 20-nál több és 100-nál kevesebb rendszeresített beosztás esetén legalább 10 fő,

²⁶ PRUGBERGER TAMÁS: *A csoportos létszámleépítés szabályainak kijátszása és az ezzel szembeni fellépés lehetséges jogszerű eszközei*. Jogtudományi Közlöny 2007. november 497–504. p.

- 100 vagy annál több, de 300-nál kevesebb rendszeresített beosztás esetén legalább az állomány 10%-a,
- 300 vagy annál több rendszeresített beosztás esetén legalább 30 fő *felmentésre* tervezett.

A csoportos létszámcsökkentés indoka, ha az Országgyűlés vagy a Kormány döntése alapján a Honvédségnél létszámcsökkentést kell végrehajtani, és e miatt az állomány tagjának további szolgálatára nincs lehetőség, valamint ha átszervezés következtében szolgálati beosztása megszűnt.

3.2.4. A csoportos létszámcsökkentés hátrányos következményeinek enyhítése

A csoportos létszámcsökkentés hátrányos következményeinek enyhítését célzó támogatások szabályait a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek támogatásáról szóló 1991. évi IV. törvény, a támogatás részletes szabályait pedig a 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet 21/A-21/B. §-ai tartalmazzák.

E szabályok alapján, a munkáltató részére a csoportos létszámleépítésben érintett telephelyen létrehozandó munkába helyezést elősegítő bizottságok (a továbbiakban: MEB) működéséhez, legfeljebb tizenkét hónapra történő felhasználásra, bizottságonként legfeljebb egymillió forint vissza nem térítendő támogatás adható. A munkaügyi központ a támogatás mértékét a térség munkaerőpiaci helyzetétől, a csoportos létszámleépítésében érintett munkavállalók számától és az e célra rendelkezésre álló pénzügyi keret nagyságától függően határozza meg. A MEB-ek feladata, hogy állás és képzési börzék szervezésével, jogi, vállalkozási, társadalombiztosítási tanácsadással, elhelyezkedést segítő kiadványok összeállításával, tájékoztatással segítsék a létszámcsökkentéssel érintettek újbóli munkába állását.

A támogatás nyújtásának feltétele, hogy a munkáltató a törvényben előírt, a csoportos létszámleépítésre vonatkozó konzultáció megkezdése iránt intézkedett, és vállalja, hogy a létszámleépítéssel érintett telephelyen a hátrányos következmények enyhítése érdekében a munkaügyi központ által megállapított elvek szerint a létszámleépítéssel érintett munkavállalók munkába helyezését elősegítő bizottságot (bizottságokat) hoz létre, és működtet. Nyilatkoznia kell arról, hogy a MEB működéséhez milyen módon és mértékben járul hozzá, továbbá arról, hogy vállalja, a MEB működése alatt, valamint a tevékenységének befejezésekor – a munkaügyi központtal kötött hatósági szerződésben meghatározott időpontokban – a támogatás felhasználásáról szóló elszámolás és értékelés elkészítését.

A támogatás iránti kérelmet a munkaadó a munkaviszony, közszolgálati jogviszony, közalkalmazotti jogviszony, a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú tagjának szolgálati viszonya megszüntetésére vonatkozó intézkedésének a csoportos létszámleépítésben érintett első munkavállalóval történő közléséig, illetve az első munkavállalóval történő megállapodás megkötéséig nyújthatja be a létszámcsökkentéssel érintett telephelye szerint illetékes regio-

nális munkaügyi központhoz. A kérelemnek tartalmaznia kell a munkaadó adatait, nyilatkozatát a MEB létesítéséről, a MEB működéséhez biztosított hozzájárulásának formáját és mértékét, a csoportos létszámleépítésben érintett munkavállalók számára nyújtandó szolgáltatásokra vonatkozó terveit, továbbá a MEB működtetésére, valamint az általa szervezett programokra készített előzetes költségvetést.

A támogatás folyósítása akkor kezdhető meg, ha a munkaadó a munkaügyi központ részére teljesítette a létszámleépítésre vonatkozó, külön törvényben meghatározott tájékoztatási kötelezettségét.

A munkaügyi központ által a MEB-ek működéséhez nyújtott támogatás az 1998/2006/EK bizottsági rendelet 2. cikke szerinti csekély összegű (de minimis) támogatásoknak minősülnek. Csekély összegű támogatást kizárólag az 1998/2006/EK bizottsági rendelet előírásaival összhangban lehet nyújtani. A kedvezményezettnek nyilatkoznia kell az előző három pénzügyi évben általa igénybe vett csekély összegű támogatások támogatástartalmáról. Nem kell alkalmazni az EK rendeletben foglaltakat, ha a támogatást kérő költségvetési szerv, egyesület, alapítvány, közalapítvány, köztestület, kisebbségi önkormányzat vagy közhasznú társaság, amennyiben az általa végzett támogatott tevékenység nem minősül gazdasági tevékenységnek, illetve a támogatással érintett munkavállalók foglalkoztatására nem gazdasági tevékenység keretében kerül sor.

3.2.5. A csoportos létszámcsökkentés hazai szabályozásának hiányosságai

A csoportos létszámcsökkentés végrehajtása során, esetenként felmerülnek olyan gyakorlati problémák, amelyek a csoportos létszámcsökkentés szabályozásának hiányosságaira vezethetők vissza. Ennek vizsgálatát elsősorban az indokolja, hogy a hatályos szabályok mennyiben nyújtanak védelmet a munkavállalók jogát sértő leépítésekkel szemben. Az alábbiakban ezen – álláspontunk szerinti – hiányosságok kerülnek áttekintésre.

a) A csoportos létszámcsökkentés lehetséges indoka

Mivel a jogszabályok nem nevesítik a csoportos létszámcsökkentés indokául szolgáló konkrét okokat, így eltérő álláspontok alakultak ki a joggyakorlatban arról, hogy melyek azon munkáltató működésével összefüggő okok, amelyek alapján csoportos létszámcsökkentést lehet végrehajtani. Álljon itt néhány példa:

A BH2002. 114. számú döntés szerint, a létszámleépítés valósága nem vitatható, ha a munkáltató a munkavállaló munkaköri feladatai ellátására nem alkalmazott új munkavállalót, hanem a munkakört már addig is alkalmazott munkavállaló feladatkörébe utalta. Ha a munkáltató a munkavállalók létszámát úgy csökkenti, hogy két munkavállaló *munkakörét összevonja*, és azt egy munkavál-

láló látja el, a létszámcsökkentés ténylegesen megvalósul, és ez a rendes felmondás jogszerű indokál szolgál.

A gazdasági nehézségre vagy pénzühiányra való hivatkozás tekintetében a BH2003. 171. számú eseti döntése szerint a meghatározott munkakörhöz tartozó feladatok más módon való ellátása, illetőleg szétosztása önmagában megvalósítja az átszervezést, és ez kellő alapul szolgálhat az adott munkakört betöltő személyjogviszonyának megszüntetésére. A Legfelsőbb Bíróság álláspontja tehát az, hogy itt is átszervezésben kell megjelölni a csoportos létszámleépítés okát, önmagában a pénzühiányra való hivatkozás nem elegendő.

A BH2006. 197. számú döntés értelmében, ha a rendes felmondást – gazdasági nehézségekkel összefüggő – munkakör megszüntetésével indokolják, a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy az érintett munkavállaló munkahelyére és munkakörére a rendes felmondás indoka kihatott. Vagyis a munkáltatónak kell bizonyítani, hogy valóban fennáll-e a *gazdasági nehézség*, amely a munkáltató felmondását vagy a csoportos létszámleépítést indokoltá teszi, és hogy ezen gazdasági nehézségek az adott munkakörre, vagy munkakörökre kihatottak-e. Ezzel, a Legfelsőbb Bíróság lényegében kimondta, hogy ilyen jellegű gazdasági nehézségre hivatkozva lehet indokolni a csoportos létszámcsökkentést.

Látható, hogy meglehetősen problémás a munkáltató működésével összefüggő ok meghatározása, illetve szabályozása. Az Mt. és a joggyakorlat alapján tulajdonképpen rendkívül széleskörű azon gazdasági okoknak a száma, amelyek alapján a munkáltatók ma csoportos létszámleépítést kezdeményezhetnek.

b) A 98/59/EK irányelv „kilencven napos szabályának” hiánya

Miként azt a korábbiakban már tárgyaltuk, az Mt. 94/A. § (1) bekezdésének c) pontja harminc napos időtartamot határoz meg, amelyen belül kell figyelembe venni a leépítésre kerülő munkavállalók számát a csoportos létszámcsökkentés szempontjából, és nem került bevezetésre a 98/59/EK irányelv azon rendelkezése, amely szerint, ha kilencven napos időszak során legalább a húsz főt eléri a leépítettek száma az is csoportos létszámcsökkentésnek minősül, függetlenül attól, hogy hány munkavállalót foglalkoztatnak a vállalatnál. Az Mt. ezen szabály kihagyásával lényegében megkönnyíti a csoportos létszámcsökkentés szabályainak a megkerülését, kiszolgáltatott helyzetbe hozva ezáltal a munkavállalókat.

c) A leépítendő munkavállalók kiválasztásának kérdései

A csoportos létszámcsökkentést szabályozó törvények nem rendelkeznek a leépítendő munkavállalók kiválasztásának szempontjairól. Ennek következtében a munkáltatók dönthetnek arról, hogy csoportos létszámcsökkentésnél kiktől akarnak megválni. Ezt mondja ki többek között a BH2002. 114. számú döntés,

mely szerint, ha a munkáltató a munkavállalók létszámát úgy csökkenti, hogy két munkavállaló munkakörét összevonja, és azt egy munkavállaló látja el, a létszámcsökkentés ténylegesen megvalósul, és ez a rendes felmondás jogszerű indokául szolgál. Létszámcsökkentés esetén elegendő ezt a tényt összefoglaló jelleggel a felmondás indokául megjelölni, és ebben az esetben nem vizsgálható, hogy a munkáltató miért az érintett munkavállaló munkaviszonyát mondta fel, és miért nem valamely más személy munkaviszonyát szüntette meg.

Az EBH2003. 899. számú elvi határozata kifejezetten kimondja, hogy a munkáltató diszkrecionális hatáskörébe tartozik annak eldöntése, hogy kinek a munkaviszonyát szünteti meg. Ugyanakkor ennek a jognak a gyakorlása során figyelembe kell venni a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményét.

Némely jogirodalmi álláspont szerint, problémát jelent, hogy a magyar jogban nincs hagyománya, illetve jogszabályi előírása sem a szociális terv felállításának, sem annak, hogy bizonyos szociális szempontokat figyelembe kellene venni a létszámleépítések során. Kétségtelen, hogy ennek biztosítása, legalábbis a szociálisan rendkívül rászoruló munkavállalók védelmét garantálná a leépítés végrehajtása során, azonban ezzel együtt mérlegelni kell azt is, hogy a szociális szempontok figyelembe vétele a kiválasztás során sértheti a kiválasztás objektivitását, sőt akár a vállalat hosszú távú és hatékony működését is. Az objektív kritériumok alkalmazása, illetőleg azok előzetes meghatározása és rögzítése, éppen azért lenne inkább lényeges, mert biztosítaná az egyértelmű, és ezáltal csak egyféleképpen értelmezhető szelekciós szempontok figyelembevételét. Ezáltal inkább megakadályozható az igazságtalan(nak érzett) leépítés és megelőzhetőek a konfliktusok.

Összességében megállapítható, hogy a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó magyar szabályozás megfelel az európai követelményeknek, azonban amennyiben a munkavállaló védelme szempontjából vizsgáljuk a szabályozást, a fenti területeken a szabályozás szigorítására, vagy a joggyakorlat koherensebb kialakulására lenne szükség.

Felhasznált irodalom

BANKÓ ZOLTÁN – BERKE GYULA: *A csoportos létszámcsökkentés. Cég és Jog* 2000/6. 8–9. pp.

FABÓK ANDRÁS: *A csoportos létszámleépítés új szabályai a Munka Törvénykönyvében.* Munkaügyi Szemle 2001/9. 43–45. pp.

KAROLINY MÁRTONNÉ: *Emberi erőforrás tervezés.* In: KAROLINY MÁRTONNÉ – POÓR JÓZSEF: *Személyzeti/emberi erőforrás menedzsment.* Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó. Budapest, 1994.

KISS GYÖRGY: *A tömeges létszámleépítésre vonatkozó szabályok közlése.* In: GYULAVÁRI TAMÁS (szerk.): *Az Európai Unió szociális dimenziója.* Szociális és Családügyi Minisztérium. 2000. 220–224. pp.

KISS FERENC: *A tömeges létszámleépítés szabályai.* Munkaügyi Szemle. 2004/9. 48–50. pp.

KULISITY MÁRIA: *Az egyéni munkajogviszony.* In: FODOR T. GÁBOR: *Munkajog az élelmiszeriparban – Általános és ágazati kérdések.* Élelmiszeripari Ágazatai Párbeszéd Bizottság. Budapest, 2006. december 15. 76–80. pp.

KONCZ KATALIN: *Kompetencia alapú emberierőforrás-tervezés követelménye, tartalma és felépítése.* II. rész. Munkaügyi Szemle. 2001. 4. szám 14–20. pp.

LADÓ MÁRIA: *A csoportos (tömeges) létszámleépítés jogi szabályozása és intézményei az Európai Közösségben és annak tagországaiban.* In: SZIGETI IMRÉNÉ – KÁRPÁTI GÁBOR – KASZÁS ÉVA (szerk.): *Foglalkoztatási hálók. A csoportos létszámleépítés EU-konform kezelése.* Konferencia. Dunaujváros, 1999. nov. 9. 85. p.

LADÓ MÁRIA – TÓTH FERENC: *Fel is út, le is út.* Mozgó világ. 1990/5. 90. p.

LADÓ MÁRIA – TÓTH FERENC: *Tömeges létszámleépítés (Elvek, utak, intézmények).* Felsőfokú szaktanfolyami jegyzet. Budapest, 1991.

LEHOCZKYNÉ KOLLONAY CSILLA (szerk.): *A magyar munkajog I.* Kulturtrade Kiadó. Budapest, 1997.

NEMESKÉRI GYULA: *A létszám csökkentése.* Munkaügyi Szemle 2006/4. 28–32. pp.

TÓTH FERENC: *Modellek és módszerek*. (A tömeges létszámleépítések hazai tapasztalatai az EU gyakorlatának tükrében). In: SZIGETI IMRÉNÉ – KÁRPÁTI GÁBOR – KASZÁS ÉVA (szerk.): *Foglalkoztatási hálók. A csoportos létszámleépítés EU-konform kezelése*. Konferencia. Dunaújváros, 1999. nov. 9. 19–29. pp.

PRUGBERGER TAMÁS: *A csoportos létszámleépítés hazai és európai szabályozása*. Valóság. 1999/9. 85–96. pp.

PRUGBERGER TAMÁS: *A csoportos létszámleépítés szabályainak kijátszása és az ezzel szembeni fellépés lehetséges jogszervi eszközei*. Jogtudományi Közlöny 2007. november, 497–504. pp.

PRUGBERGER TAMÁS: *Adalékok a csoportos létszámleépítés gyakorlatához, különös tekintettel a közszolgáltatásban dolgozóakra*. Valóság 2005/7. 78–84. pp.

PRUGBERGER TAMÁS: *A köztisztviselői létszámleépítési perekben hozott bírósági ítéletek problematikus vonásai*. Magyar Jog 2005/6. 334–336. pp.

PRUGBERGER TAMÁS: *A munka- és a pihenőidő, a túlmunka és díjazása, valamint a csoportos létszámleépítés a magyar munka törvénykönyve jogharmonizációs célú módosításának tervezetében*. Jogtudományi Közlöny. 2000/12. 493–502. pp.

PRUGBERGER TAMÁS: *A tömeges elbocsátások és az ellenük való fellépés jogi eszközei*. Valóság 2006/6.

PRUGBERGER TAMÁS: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. KJK, Budapest, 2004.

PRUGBERGER TAMÁS: *Még egyszer a köztisztviselői létszámleépítési perekről*. Munkaügyi Szemle. 2006/2. 54. p.

RADNAY JÓZSEF: *A csoportos létszámcsökkentés egyes kérdései*. Gazdaság és Jog 2005/9. 18–20. p.

SOÓSNÉ CSIKÓS SZILVIA

THE REGULATION OF DISMISSAL

(Summary)

This paper considers the regulation of dismissal. In this study certain questions are considered in connection with the regulation of dismissal in Hungary examining on the one hand why and to what extent these regulations on dismissal in the different legal relations differ from each other in the light of the specific terms, on the other hand why the regulations of dismissal – although they completely meet the EU requirements – give an opportunity for their circumvention even today.

The first part of this paper deals with the definition of dismissal by marking it off from the other forms of downrising an organization's staff. Following this, the subjects of mass layoff are going to be defined, in the frames of which we go into the details of the dimensions of the cutback plan that helps the transparency of layoff. Then we analyze the view-point system of the selection of employees.

The second part of the study deals with the regulation of dismissal. At first, we show the ILO agreement and recommendation on the termination of employment, and the European Community directives on dismissal.

The second chapter of the third part analyzes the Hungarian regulations and rules of procedure of the dismissal by looking at the different employment relations, analyzing the differences between these regulations, as well as whether these differences in regulations have advantages or disadvantages for the employees in any of the employment relations. We also show the tools that can extenuate the consequences of dismissal. Finally, this is followed by the discussion of – as we consider – deficiencies of the Hungarian regulation.